



JUNTA DE FREGUESIA DE SOUSELO

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONSTITUIÇÃO DE RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO, EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO, RESTRITO A CANDIDATOS ABRANGIDOS PELO PROGRAMA DE REGULARIZAÇÃO EXTRAORDINÁRIA DOS VÍNCULOS PRECÁRIOS (LEI N.º 112/2017, DE 29 DE DEZEMBRO, NA SUA ATUAL REDAÇÃO) - CARREIRA E CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL DO MAPA DE PESSOAL DA FREGUESIA DE SOUSELO

ATA N.º 1

Aos trinta e um dias do mês julho de dois mil e vinte, no edifício da Câmara Municipal de Cinfães, reuniram os Senhores Luís Manuel Rodrigues Sequeira, Chefe de Divisão da GSMARV, do Município de Cinfães, Sónia Maria Correia Oliveira, Técnica Superior (Recursos Humanos), do Município de Cinfães e Maria Filomena Cardoso Barbosa, Técnica Superior (Psicologia), do Município de Cinfães que substitui o 2.º vogal efetivo Paulo Jorge Tavares Cardoso, Encarregado Operacional, do Município de Cinfães, por este se encontrar de férias, os quais constituem o júri do concurso para recrutamento de dois postos de trabalho, tendo em vista a modalidade de Contrato de Trabalho em Funções Públicas por tempo indeterminado, para a carreira de Assistente Operacional, na categoria de Assistente Operacional, previstos e não ocupados no mapa de pessoal, aberto por deliberação da Junta de Freguesia de Souselo de 30 de julho de 2020, a fim de procederem à definição dos factores de classificação dos métodos de seleção respetivos. -----

O Júri deliberou por unanimidade proceder à fixação dos critérios de avaliação e ponderação. -----
Foram propostos e adoptados os seguintes critérios de classificação e ponderação de cada uma das provas e de Classificação final: -----

Métodos de seleção - Nos termos do n.º 6 do artigo 10.º da Lei n.º 112/2017, de 29 de dezembro, na sua atual redação, o método de seleção aplicável é a Avaliação Curricular, sendo que, havendo mais de um opositor no recrutamento para o mesmo posto de trabalho, nos termos do artigo 5.º da mencionada lei, é ainda aplicável a Entrevista Profissional de Seleção. -----

1 - Critérios de Admissão: -----

Requisitos gerais de admissão: Podem candidatar-se indivíduos que, cumulativamente até ao termo do prazo fixado para apresentação das candidaturas, satisfaçam os requisitos gerais e específicos previstos no artigo 17.º, n.º 2 a n.º 5 do artigo 34.º e n.º 1 do artigo 86.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo a Lei n.º 34/2014, de 20 de junho, na sua atual redação e Lei n.º 112/2017,

Luís Sequeira
Barbosa



JUNTA DE FREGUESIA DE SOUSELO

de 29 de dezembro, na sua atual redação, a seguir referidos: -----

a) Grau 1 - Escolaridade obrigatória, aplicando-se ainda o estipulado no n.º 2 a n.º 5 do artigo 34.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação; -----

b) Nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção internacional ou lei especial; -----

c) 18 anos de idade completos; -----

d) Não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas que se propõe desempenhar; -----

e) Robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções; -----

f) Cumprimento das leis da vacinação obrigatória. -----

g) Exerçam ou tenham exercido funções que correspondam ao conteúdo funcional da carreira a concurso, de acordo com a caracterização do posto de trabalho, sem o vínculo jurídico adequado, reconhecido nos termos do artigo 3.º da Lei n.º 112/2017, de 29 de dezembro, na sua atual redação e que cumpram com o estipulado na alínea a) e b), do n.º 1 do artigo 3.º da mencionada lei. -----

Requisitos Específicos de Vínculo - nos termos previstos no n.º 3 do artigo 2.º da Lei n.º 112/2017, de 29 de dezembro, na sua atual redação, reconhecimento da prestação do exercício de funções que correspondem a necessidades permanentes e que o vínculo jurídico é inadequado, por parte do Órgão Executivo. -----

2 - Métodos de seleção: -----

Avaliação Curricular (AC) - com uma ponderação de 100% na valoração final, nos casos de aplicação de um único método de seleção ou 70% no caso de aplicação de dois métodos de seleção, expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos elementos a avaliar, onde são considerados os que assumem maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, designadamente os seguintes: Habilitação Académica (HA), Formação Profissional (FP), Experiência Profissional (EP) no período anterior, no exercício de funções caracterizadoras do posto de trabalho a concurso. -----

AC = (HA+FP+4*EP) / 6 -----

2.1 - Habilitação Académica (HA), graduada de acordo com a seguinte pontuação: -----

a) 14 Valores - Escolaridade obrigatória ou o estipulado no n.º 2 a n.º 5 do artigo 34.º da Lei n.º 35/2014,

Ass. Legitimada
Ass. Ruben



JUNTA DE FREGUESIA DE SOUSELO

de 20 de junho, na sua atual redação ou 12.º ano de escolaridade ou curso equiparado; -----

b) 16 Valores - Superior à escolaridade obrigatória e até Licenciatura; -----

c) 18 Valores - Mestrado; -----

d) 20 Valores - Doutoramento. -----

2.2 - Formação Profissional (FP) - A formação profissional em que se pondera as ações de formação e aperfeiçoamento profissional (colóquios, seminários, conferências e palestras), apenas as relacionadas com as áreas funcionais caracterizadoras do posto de trabalho a concurso e as realizadas nos últimos 5 anos, valorizadas no máximo de 20 valores, considerando-se: -----

- Classificação de base - 10 valores; -----

- Até 100 horas - 12 valores; -----

- > 100 horas e até 200 horas - 14 valores; -----

- > 200 horas e até 300 horas - 16 valores; -----

- > 300 horas e até 400 horas - 18 valores; -----

- > 400 horas - 19 valores; -----

- Formação em aplicação de produtos Fitofarmacêuticos e/ou Curso de Manobrador de Máquinas Agrícolas

- acresce um valor à classificação da formação. -----

Sempre que o documento comprovativo de determinada ação de formação e aperfeiçoamento profissional não refira o número de horas, considerar-se-á o seguinte: -----

Um dia = sete horas. -----

Não sendo possível quantificar a ação de formação e aperfeiçoamento profissional em dias ou horas e a data de conclusão, a mesma não será considerada para efeitos de formação profissional. -----

2.3 - Experiência Profissional (EP) - A experiência profissional em que se pondera especificamente o exercício efetivo das atribuições/competências ou atividade caracterizadora do posto de trabalho a ocupar, com a avaliação da sua natureza e duração, até um máximo de 20 valores: -----

- Até 1 ano - 12 valores; -----

- Mais de 1 ano e até 2 anos - 14 valores; -----

- Mais de 2 anos e até 6 anos - 18 valores; -----

- Mais de 6 anos - 20 valores. -----

António Espírito Santo
António Espírito Santo



JUNTA DE FREGUESIA DE SOUSELO

2.4 - Os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores no método de seleção avaliação curricular (AC) consideram-se excluídos, não lhe sendo aplicado o método seguinte. -----

3 - A entrevista profissional de seleção (EPS), no caso de aplicação de dois métodos de seleção, com uma ponderação de 30%, destina-se a avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. -----

Será realizada pelo júri, de acordo com os seguintes parâmetros de avaliação, atendendo aos objetivos da entrevista (alínea a), do n.º 1 do artigo 6.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril) sendo os seguintes os fatores de apreciação: -----

- a) Conhecimentos relacionados com o conteúdo funcional do lugar a prover; -----
- b) Responsabilidade e Compromisso com o Serviço; -----
- c) Motivação para o desempenho das funções; -----
- d) Capacidade de comunicação e relacionamento interpessoal. -----

3.1 - Deliberou ainda o júri estabelecer, para cada fator, os níveis de apreciação, sua definição e escala de valoração, como segue: -----

- a) Conhecimentos relacionados com o conteúdo funcional do lugar a prover: -----

Elevado - 20 valores: muito conhecedor(a) do conteúdo funcional do lugar a prover, referindo a articulação, devidamente fundamentada, entre as várias funções existentes; -----

Bom - 16 valores: bastante conhecedor(a) do conteúdo funcional a prover, referindo a articulação, devidamente fundamentada, entre as várias funções existentes; -----

Suficiente - 12 valores: normalmente conhecedor(a) do conteúdo funcional a prover, referindo a articulação, devidamente fundamentada, entre as várias funções existentes; -----

Reduzido - 8 valores: pouco conhecedor(a) e pouca informação do conteúdo funcional a prover, referindo a articulação, devidamente fundamentada, entre as várias funções existentes; -----

Insuficiente - 4 valores: sem conhecimento do conteúdo funcional a prover e sem informação sobre a importância da articulação entre as várias funções existentes; -----

- b) Responsabilidade e Compromisso com o Serviço: -----

Elevado - 20 valores: evidencia muita responsabilidade e compromisso com o serviço; -----

Bom - 16 valores: evidencia bastante responsabilidade e compromisso com o serviço; -----

Suficiente - 12 valores: evidencia alguma responsabilidade e compromisso com o serviço; -----

Ass. Freguesia
D. Sousa



JUNTA DE FREGUESIA DE SOUSELO

Reduzido - 8 valores: evidencia deficiente responsabilidade e compromisso com o serviço; -----

Insuficiente - 4 valores: quando não evidencia responsabilidade e compromisso com o serviço. -----

c) Motivação para o desempenho das funções: -----

Neste fator consideram-se os níveis: 1.º (20 valores); 2.º (16 valores); 3.º (12 valores); 4.º (8 valores) e 5.º (4 valores) conforme os interesses e motivações do candidato forem considerados de nível equivalente a elevado, bom, suficiente, reduzido ou insuficiente, respetivamente. -----

d - Capacidade de comunicação e relacionamento interpessoal: -----

Elevado - 20 valores: evidencia desenvolvidas capacidades de relação e excelentes capacidades de resolução de conflitos e comunicação assertiva; -----

Bom - 16 valores: manifesta desenvolvidas capacidades de relação e grande capacidade de resolução de conflitos e comunicação assertiva; -----

Suficiente - 12 valores: demonstra possuir medianas capacidades de relação e capacidades de resolução de conflitos e comunicação assertiva aceitáveis; -----

Reduzido - 8 valores: revela deficiências na comunicação e reduzidas capacidades de resolução de conflitos e comunicação assertiva; -----

Insuficiente - 4 valores: sem capacidade de comunicação e na relação interpessoal. -----

3.2. - O resultado final da entrevista profissional de seleção resultará da média aritmética simples das classificações dos parâmetros fixados, a saber: $EPS = (a+b+c+d) / 4$ -----

3.3. - O júri adotou ainda uma ficha de entrevista. -----

3.4. - Os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores no método de seleção entrevista profissional de seleção ou a não comparência à mesma consideram-se excluídos. -----

4 - A classificação **final** dos candidatos, pela aplicação dos referidos métodos de seleção, será expressa na escala de 0 a 20 valores, pelas seguintes fórmulas: -----

Um único método de seleção - $CF = AC$ -----

Dois métodos de seleção - $CF = (AC*70\%) + (EPS*30\%)$ -----

CF = classificação final; -----

EPS = entrevista profissional de seleção; -----

AC = avaliação curricular; -----

5 - Em situação de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no artigo 27.º da Portaria n.º 125-

Luís Segurado
Barbosa



JUNTA DE FREGUESIA DE SOUSELO

A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação. -----

6 – Em caso de se manter o empate verificado o preceituado no artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação, utilizar-se-á os seguintes critérios de desempate: -----

a) Número de anos de experiência profissional relevante para a função; -----

b) Número de horas de formação profissional; -----

c) Em caso de subsistir o empate, será tido em conta o número de anos de experiência profissional noutras áreas. -----

7 – Funções e caracterização do posto de trabalho – As estipuladas no n.º 2 do artigo 88.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho e respetivas alterações. Assegura a limpeza e conservação das instalações; Colabora eventualmente nos trabalhos auxiliares de montagem, desmontagem e conservação de equipamentos; Auxilia a execução de cargas e descargas; Realiza tarefas de arrumação e distribuição; Executa outras tarefas simples, não especificadas, de carácter manual e exigindo principalmente esforço físico e conhecimentos práticos. Cuida do setor do cemitério e de todas as tarefas a este inerentes. Cuida da conservação e limpeza das vias e jardins públicos. Conduz veículos ligeiros e manobra máquinas e veículos especiais. Perfil de competências: Adaptação e Melhoria Contínua; Trabalho de Equipa e Cooperação; Orientação para o Serviço Público; Relacionamento Interpessoal; Responsabilidade e Compromisso com o Serviço; Otimização de Recursos. -----

8 – São motivos de exclusão, sem prejuízo de outros legalmente previstos, a apresentação da candidatura fora de prazo, a falta de apresentação do formulário tipo, a falta de entrega de documentos comprovativos da posse dos requisitos de admissão a concurso referidos no ponto 1 da presente ata ou a falta de declaração, no formulário tipo, da reunião dos requisitos de admissão, bem como a falta de entrega do documento comprovativo do requisito habilitacional exigido, referido no ponto 1 (original ou fotocópia). -----

9 – A não apresentação dos documentos comprovativos das declarações constantes do *Curriculum Vitae*, nomeadamente no que respeita a formação profissional, experiência profissional, implica a não consideração desses elementos, mesmo que constantes do *Curriculum Vitae*, para efeitos de aplicação do método de seleção Avaliação Curricular. -----

10 – A presente ata é facultada aos candidatos sempre que solicitado. -----

11 – Nos termos do n.º 3 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, na sua atual

António Segura
Albino



JUNTA DE FREGUESIA DE SOUSELO

redação, nos concursos em que o número de lugares a preencher seja de um ou dois, o candidato com deficiência tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal. Os candidatos devem declarar no requerimento de admissão o respetivo grau de incapacidade, o tipo de deficiência e os meios de comunicação/expressão a utilizar no processo de seleção, nos termos dos artigos 6.º e 7.º do diploma supramencionado. -----

E não havendo mais nada a tratar se encerrou a presente ata que vai ser assinada por todos os membros do Júri. -----

O JÚRI,

João Manuel Rodrigues Pequeno
Sónia Maria Correia Oliveira
Luís Glauco Cardoso Barbosa